

研究ノート

認定看護師のキャリア発達に関する文献検討
(医学中央雑誌から)西村 紀子¹⁾, 窪田 好恵²⁾, 米田 照美²⁾, 伊丹 君和²⁾¹⁾ 滋賀県立大学大学院人間看護学研究科人間看護学専攻修士課程²⁾ 滋賀県立大学人間看護学部

要旨 認定看護師（以下、要旨中ではCNと略す）制度の開始後20年が経過し、2012年以降その総数は就業している看護師の1%を超え、看護師が選択する代表的なキャリアの1つとなっている。しかしCNのキャリア発達について明示されたものはない。今回わが国におけるCNのキャリア発達の研究の動向を明らかにすることを目的に文献レビューを行った。医学中央雑誌(web版 ver.5)にて「認定看護師」と「キャリア」をキーワードに年代を絞らず原著論文を検索しヒットした57件(2017年6月時点)のうち、明らかに対象でない2件を除いた55件の文献の研究目的・対象からCNのキャリアに関するものを抽出した。結果、10件の文献が抽出され「臨床実践・現任者教育におけるCNへの期待と役割」が5件、「CNの実践力の向上」「看護管理者が考えるCNの役割と特性」「看護管理者によるCNのキャリア支援」が各1件、「CNのキャリア発達」が2件の5つに分類された。また10件中8件はCNと専門看護師の明確な区別がされていないこと、CNを対象とした研究が4件しかないことから、CNが自身のキャリア発達についてどのような思いをもっているのかについてこれまでに十分な検討がなされていないことが明らかになった。

キーワード

I. 背景

日本看護協会は看護ケアの広がりや質の向上を図ることを目的に、1995年に認定看護師制度を創設した。制度開始当初は2分野のみであったが、高度化・専門分化が進む医療現場において2012年には専門領域は21分野にまで拡大した。認定看護師の認定は年に1回実施されており、新規の認定看護師は2012年が1,830人と最も

多い。その後、新規の認定看護師数は減少しているものの、総数は増加の一途をたどり、2017年には18,728人となった。(日本看護協会, 2017)。

このように認定看護師が著しく増加した要因の1つに認定看護師の役割が診療報酬に反映されたことが関連していると考えられる。2006年にWOC看護(現在の皮膚・排泄ケア)分野において、褥瘡ハイリスク患者ケア加算が新設されたことに始まり、現在では多くの認定分野が診療報酬と関連しており、そのことが認定看護師数の著しい増加の要因の1つであると考えられる。

図1に示すように認定看護師数は年々増加し2012年以降は就業している看護師総数の1%を超える。日本看護協会は2012年4月に作成した「継続教育の基準 ver2」において、専門看護師や認定看護師を「スペシャリスト」と位置付け、スペシャリストについては期待される役割を遂行するために「スペシャリスト自身の能動的、自律的な学習と経験を通じた、質の向上への継続的な取り組みが求められる。組織や教育機関には、資格取得後の継続的な支援が求められる」と課題や能力開発について述べている。

A literature review of career development for certified nurse by the medical central magazine web version

Noriko Nishimura¹⁾, Yoshie Kubota²⁾, Terumi Yoneda²⁾, Kimiwa Itami²⁾

¹⁾ Graduate School Human Nursing, The University of Shiga Prefecture

²⁾ Human Nursing, The University of Shiga Prefecture

2017年9月29日受付, 2018年1月24日受理

連絡先: 西村 紀子

滋賀県立大学人間看護学部

住 所: 彦根市八坂町 2500

e-mail: oh81nnishimura@ec.usp.ac.jp

認定看護師総数

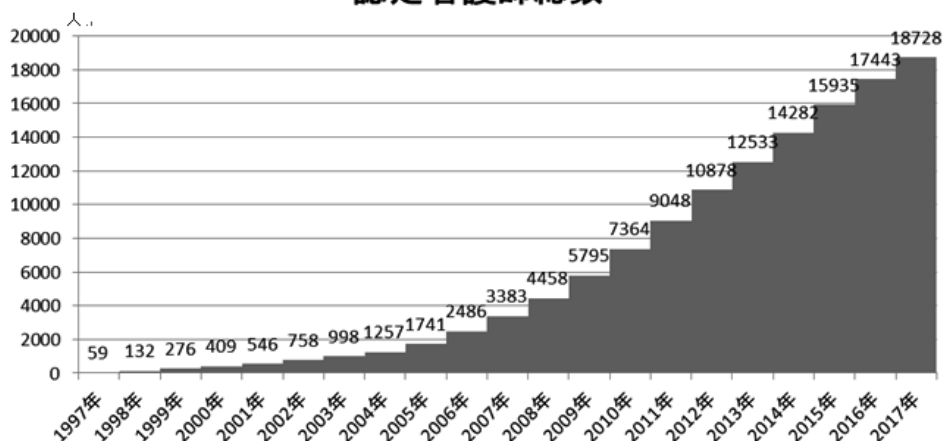


図 1 認定看護師数の推移

しかし、認定看護師は研修を修了後の試験に合格し認定された後は、5年ごとの更新制度が設けられているだけで、認定後のキャリアについて明示されたものはない。

今回、わが国における認定看護師のキャリア発達の研究の動向を明らかにすることを目的として、認定看護師のキャリア発達についての文献レビューを行ったので報告する。

II. 目的

医学中央雑誌から、わが国の認定看護師のキャリア発達に関する研究の動向を明らかにする。

III. 用語の定義

キャリア：人の生涯にわたり、仕事に関連した諸処の体験や活動を通して、個人が自覚し得る態度や行動のつながり (Hall, 2002)。

キャリア発達：個人が職業上の地位と役割の連続を通して、自分自身の目標を明確にし、それを現実を試み修正し、自己を成長させていくこと (水野, 2000)。

ただし、先行研究内において用いられている用語については、そのまま記載するものとする。

IV. 方法

医学中央雑誌 (web版 ver.5) にて「認定看護師」と「キャリア」をキーワードとし年代を絞らずに原著論文を検索

した結果、2017年6月14日の時点で57件の文献がヒットした。うちキャリア=保菌者を意味する1件と同一研究者によるほぼ同一の内容のもの1件を除いた55件を対象とした。

上記の55件の先行研究について、本研究の目的に照らし合わせて、以下の条件に当てはまるものを抽出した。1つは対象が認定看護師 (対象に認定看護師が含まれるものも含む) であるものとした。ただし、対象が認定看護師であっても、その内容が認定看護師と認定されるまでのプロセスに関するものは除外した。

もう1つは研究対象を問わず、先行研究の目的が「認定看護師のキャリア」に関するものを抽出した。

その後、抽出された10件について、目的・内容別に分析を行い、認定看護師のキャリア発達に関する研究の動向を明らかにした。

V. 結果

1. 「認定看護師」「キャリア」で検索される研究の動向

1) 文献の年次推移

「認定看護師」と「キャリア」をキーワードにして検索される最初の原著論文は2001年の1件であり、認定看護師が誕生してから4年後のものである。その後2002年からの3年間は0件、2005年から2008年は年に1～3件であった。2009年以降は増加しているが、最も多い年 (2010年・2012年・2013年) でも年間7件である。対象文献55件が発表された年を、最初の認定看護師が誕生した1997年の翌年から5年ごとに集計した結果を図2に示す。

2) 研究方法別の文献数

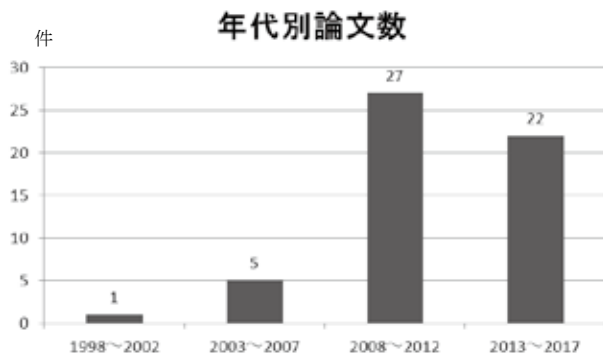


図2 年代別論文数の推移 (n=55 件)

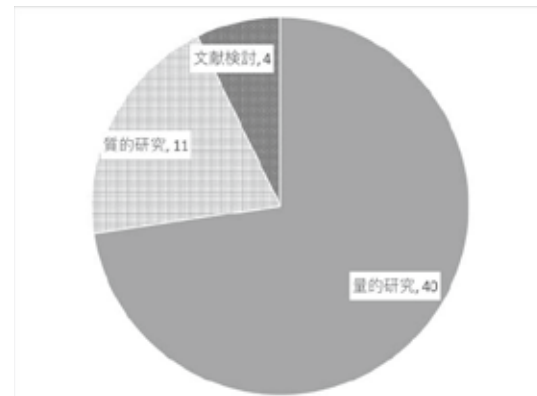


図3 研究方法による分類 (n=55 件)

対象となった 55 件を研究方法別に分類した結果を 図3 に示す。最も多いのは、量的研究で 40 件、次いで質的研究が 11 件、文献レビューが 4 件である。

3) 研究目的・対象による分類

対象となった 55 件の先行研究について、本研究の目的に照らし合わせて研究目的・対象に注目し、「認定看護師のキャリア」について研究されたものを抽出した。

まずは対象が認定看護師（対象に認定看護師が含まれるものも含む）であるものは 10 件であった。ただし、対象が認定看護師（対象に認定看護師が含まれるものも含む）であっても、その内容が認定看護師と認定されるまでのプロセスに関するものが 6 件あり、その 6 件を除外した 4 件を抽出した。

次に研究対象を問わず、先行研究の目的に沿って分類し、「認定看護師のキャリア」に関するもの 6 件を抽出した。残りの 39 件は、看護師や看護学生、認定看護師の研修中の看護師を対象とした看護師のキャリアに関するものが 28 件、看護管理者によるキャリア支援に関するものが 6 件、専門看護師や精神科認定看護師、助産師に関するものが 5 件であった。

そこで上記の認定看護師を対象とした 4 件と、対象を問わず「認定看護師のキャリア」に関する 6 件の合計 10 件について、目的・内容別に分析を行った。

2. 認定看護師のキャリアに関する研究

1) 認定看護師のキャリアに関する研究の年代別文献数

認定看護師のキャリアに関する文献は 10 件で、最初の文献は認定看護師が誕生してから 10 年後の 2007 年のものである。その後は 2012 年に 1 件、2013 年に 3 件、2014 年に 2 件、2015 年に 1 件、2016 年に 2 件の合計 10 件である。

認定看護師が誕生後 15 年経過しているにもかかわらず、

2012 年までは 2 件と少ない。

2) 認定看護師のキャリアに関する研究の対象者による分類

10 件の文献のうち、対象に認定看護師が含まれるものは 4 件である。4 件のうち 2 件は認定看護師のみを対象としたものであり、1 件は全看護師を対象としたもので、あと 1 件は看護管理者を対象としたものである。

3. 認定看護師のキャリアに関する研究の概要

認定看護師のキャリアに関する原著論文 10 件について、研究目的別に分析を行った。その結果、「臨床実践・現任者教育における認定看護師への期待と役割」「看護管理者が考える認定看護師の役割と特性」「認定看護師の実践力の向上」「看護管理者による認定看護師のキャリア支援」「認定看護師のキャリア発達」の 5 つに分類された。結果を表 1 に示す。

なお、10 件のうち、認定看護師と専門看護師を明確に区別せずに「専門職」や「スペシャリスト」としているものが 8 件あったが、この分析においては、他の 2 件と同様に取り扱った。

1) 臨床実践・現任者教育における認定看護師への期待と役割

臨床実践・現任者教育における認定看護師への期待と役割に関する研究は 5 件である。うち 4 件は同一の研究筆頭者によるものである。

ここに分類された 5 件のうち、4 件は対象者が看護師のみで 1 件は看護師と医師・薬剤師・放射線技師・検査技師等を対象にしたものである。

中野・田中・高橋（2007）は認定看護師を活用した院内教育システムの導入に向け、看護師のニーズや認定看護師の役割を明らかにすることを目的に研究を行い、看護師は身近なスペシャリストに影響されること、

表 1 認定看護師のキャリアに関する研究の目的別分類

タイトル	発表年	出典	対象	研究筆頭者	方法	目的の分析
認定看護師を活用したキャリアアップ教育「院内認定制度」導入に向けた取り組み 看護師の教育ニーズ調査を通して考える	2007	日本看護学会論文 集 看護教育	A病院の看護師301名	中野りか	量的研究	臨床実践・現任者教育における 認定看護師への期待と役割
当院のCertified Nurse Specialist;CNS(専門看護師)、Certified Nurse;CN(認定看護師)活動の周知度調査	2012	大分県立病院医学 雑誌	A病院の職員(医師・看護師・検査技師・放射線技師・薬剤師・その他)426名	大津佐知江	量的研究	
A院のCNS(専門看護師)・CN(認定看護師)の教育活動の評価 キャリアアップセミナー受講者の看護実践の変化より	2014	日本看護学会論文 集 看護管理	A病院のクリニカルラダーⅢ以上の看護師89名	大津佐知江	量的研究	
当院の専門看護師・認定看護師によるキャリアアップセミナーにおける講義スキル評価	2015	大分県立病院医学 雑誌	A病院のクリニカルラダーⅢ以上の看護師125名	大津佐知江	量的研究	
研修形態変更に対応した専門看護師・認定看護師の講義スキルの評価	2016	大分県立病院 医学雑誌	A病院のクリニカルラダーⅢ以上の看護師135名	大津佐知江	量的研究	
看護師のキャリアパス別に必要なスキルとコア能力に関する調査研究	2014	人間工学	看護部長および看護師長743名	小澤幸夫	量的研究	認定看護師の役割と特性
緩和ケア認定看護師が直面した倫理的問題の問い直しへのプロセス	2013	キャリアと看護研究 (インターナショナル看護哲学研究会)	緩和ケア認定看護師3名	内田史江	質的研究	認定看護師の実践力の向上
医学中央雑誌から見た看護管理者のキャリア開発に関する文献検討	2016	キャリアと看護研究 (インターナショナル看護哲学研究会)	看護管理者のキャリア開発支援に関する研究44件	工藤淑恵	文献検討	看護管理者による認定看護師のキャリア支援
看護師のキャリア選択に影響を及ぼす要因 経験を積んだ看護師の振り返りの語りから	2013	北海道医療大学看護福祉学部学会誌	代表的なキャリアコース(ジェネラリスト・スペシャリスト・管理者・進学者・転職者)をたどっている看護師各1名の合計5名	福井純子	質的研究	認定看護師のキャリア発達
認定看護師のキャリア発達への影響要因と人材育成	2013	応用心理学研究	九州圏内の認定看護師335名	吉田初美	質的研究	

認定看護師にはスペシャリスト希望者の学習意欲を支援する役割が期待されることを明らかにしている。

大津ら(2012)は、認定看護師の活動の評価と今後

の課題を明らかにすることを目的に、看護師・医師・薬剤師・放射線技師・検査技師・その他の職種の合計681名を対象に認定看護師・専門看護師の周知度を調

査している。417名の回答（有効回答率61.2%）を分析した結果、認定看護師・専門看護師ともに職種により周知度に差があること、また同じ職種内でも認定分野により周知度に差があることを明らかにした。

職種別の周知度では看護師が最も高く、皮膚・排泄ケアと救急看護、緩和ケアの3分野では80%を超えるが、透析看護や乳がん看護等の活動部署が限定される分野については10%に満たないものもある。また認定看護師・専門看護師としての活動期間と周知度は必ずしも一致しないことを述べ、分野により協働する職種が異なることが主な理由になると述べている。

その後、大津・品川・宮成（2014）は、認定看護師および専門看護師の教育・指導効果を明らかにすることを目的に、看護師を対象とした質問紙調査を実施している。その結果から、認定看護師および専門看護師は看護師を対象とした院内教育プログラムに参画し、組織における潜在・顕在的な教育ニーズの把握と分析、段階的な教育目標設定の見直し等教育計画を十分に検討する必要があると述べている。

さらに大津（2015）は、これまでの研究結果を踏まえて企画・実施した「キャリアアップセミナー」における認定看護師および専門看護師の講義スキルについての質問紙調査を実施している。その結果から、講義経験を積み重ねることに加え、現場に足を運び臨床経験を積み重ねることで講義スキルが培われると述べている。しかし翌年の研究（大津、2016）では、講義スキル評価得点が低下したと報告している。

2) 看護管理者が考える認定看護師の役割と特性

認定看護師の役割と特性に関する研究は、小澤・村田（2014）による1件のみである。小澤と村田による本研究は看護管理者を対象に実施されたもので「中堅看護師の各キャリアパスに求められる重要な能力を明らかにすることを目的」としている。「管理職」「専門職」「ジェネラル」を看護師の3つの代表的なキャリアパスとし、必要とされる能力について研究を行っている。Katz,R,Iのスキル分類を用いて、それぞれのキャリアの看護師が必要とする3つのスキルについて調査をしている。

3つのスキルとは「看護という職務の遂行、およびその成果を得るための過程で要求される専門知識や専門技術であるTスキル：Technical skill」と「ものごとを認知あるいは認識し、その本質を洞察するために必要とされるCスキル：Conceptual skill」と「対人関係能力で、仕事上の人間関係を構築するうえで人を観察・分析し、望ましい働きかけを選択・実行するHスキル：Human skill」である。

小澤と村田は、看護管理者は専門職には「Tスキル」が最も必要と考えていること、また「Cスキル」につ

いては管理職と同等に重視していることを明らかにし、この結果を日本看護協会による認定看護師・専門看護師が果たすべき役割と照らし合わせて、同様の傾向であると述べている。

3) 認定看護師の実践力の向上

認定看護師の実践力の向上に関する研究は内田（2013）による1件のみである。内田は、緩和ケア分野の認定看護師が専門職としてどのように倫理的問題に向き合っているか、そのプロセスを明らかにすることを目的に質的帰納的研究を行っている。対象は3名の緩和ケア分野の認定看護師で、インタビュー調査の結果から「患者の自律性と医療者のパターンリズム」「行われている治療への疑問」「患者のニーズと家族の思いの相違」「価値判断への問い」の4つのコアカテゴリーを抽出している。

そのうえで、緩和ケア分野の認定看護師にとって、倫理的問題の事例分析を行うことは問題を解決するための道筋となり、新たな実践への取り組みに反映させることが可能となると述べている。

4) 看護管理者による認定看護師のキャリア支援

看護管理者による認定看護師のキャリア支援に関する研究は工藤・下田・森木（2016）による文献検討の1件である。工藤らは、「看護管理者」と「キャリア開発」をキーワードに検索期間は指定せず、原著論文のみを検索し検討している。

そのなかで専門看護師・認定看護師のキャリア開発支援について、専門看護師や認定看護師の活動状況調査では資格を取得後、スペシャリストとしての活動にさまざまな課題を抱え、支援が不十分であることや、専門看護師や認定看護師の能力発揮には役割葛藤があり、組織の支援体制や処遇などの組織の支援が不十分であることを明らかにしている。そのうえで、専門看護師や認定看護師を受け入れて日が浅い施設や研修終了後初期の専門看護師や認定看護師に対して、看護管理者は積極的な調整役割を取ることが重要と述べている。

5) 認定看護師のキャリア発達

認定看護師を対象として、認定看護師のキャリア発達について研究されたものは以下の2件である。

1件は、吉田・森田（2013）による認定看護師332名を対象とし、石井ら（2005）によって開発された職務キャリア尺度を活用して、認定看護師のキャリア発達への影響要因についての分析を行ったものである。職務キャリア尺度は「質の高い看護と実践の追求」17項目、「対人関係の形成と調整」12項目、「自己能力の開発」7項目、「多様な経験の蓄積」7項目から構成されている。

吉田・森田は認定看護師の職務キャリアと看護経験

年数・職務満足感・メンタリングが関連していると報告している。そのうえで、「キャリア発達支援には自己啓発していけるような処遇改善，組織改革，職場サポート体制など環境整備とともに，意欲を高める他者評価や満足感が得られるような認定看護師としての役割機能が発揮できる教育訓練と能力開発の支援が重要」と述べている。しかし得られた結果は，看護師を対象に実施された先行研究の結果と比較して考察されたものではないため，認定看護師に特有の結果であるとはいえない。

次に福井（2013）は，ジェネラリスト・スペシャリスト・管理者・進学者・転職者を対象とし，それぞれ1名ずつの合計5名の対象者にキャリア選択に影響を及ぼす要因についてインタビューを行っている。「入職前」と「入職直後から数年」「現在」の3つの時期に分けて分析し，それぞれの時期に影響を及ぼす要因の検討を行っている。

入職前の時期から5つのカテゴリー，入職直後から数年の時期で別の5つのカテゴリー，現在から11のカテゴリーの合計21のカテゴリーを抽出している。結論では，「看護師は看護に対する漠然としたイメージで職業選択し，仕事を始めて徐々にキャリアの選択肢と影響要因が増え，さらに経験を積み重ねていくことによって，看護の深まりとともにキャリアがより広がり深まり，やりたい看護やキャリアビジョンが明確になっていく」と述べている。

VI. 考 察

背景で述べたように認定看護師は近年著しく増加し，看護協会によって作成された「継続教育の基準 ver2」では「スペシャリスト」と位置付けられ，「ジェネラリスト」「管理者」「教育者・研究者」とともに看護師の選択する代表的なキャリアの1つとなってきた。

しかしながら「認定看護師」「キャリア」で検索される文献は55件しかなく，とくに認定看護師が誕生してからの10年間は6件であった。その理由として，2006年の時点での認定看護師の数が2,486人とまだ少ないことが考えられる。しかし，認定看護師の増加が著しい2012年以降でも年間7件である。

また55件について研究目的と対象から分類を行った結果，45件は認定看護師以外の看護師等のキャリアに関する研究であり，認定看護師のキャリアに関する研究は10件であった。このことから認定看護師のキャリアについて，これまでに十分な検討がされてきているとはいえない。

認定看護師のキャリアに関する10件の研究の最初の

論文は認定看護師が誕生してから10年後の2007年に発表された。その後，認定看護師が誕生後15年も経過しているにもかかわらず2012年までは2件のみである。その理由としては，2012年が認定看護師の増加のピークであり，それまではまだ認定看護師の人数が少なかったことや，認定看護師になってからの年数が浅い者が多いために，専門分野での実践が重視され，キャリアについて検討される機会が限られていたためではないかと考えられる。

10件の文献のうち，2013年以降に発表されたものが8件あった。その背景として，認定看護師の増加により同一施設内に複数の同一分野の認定看護師が所属することになり，後輩認定看護師の誕生や，5年ごとの資格更新を機に認定看護師として自身のキャリア発達について検討する認定看護師や看護管理者が増加したことも関連していると思われる。

10件の文献の分析を行った結果，「認定看護師のキャリア発達」に関する研究は吉田らと福井による研究の2件のみである。

吉田・森田（2013）の研究については，対象者の認定看護師歴が 2.86 ± 1.16 年と比較的経験の浅い認定看護師が多いことから，認定看護師としてのキャリア発達について一般化するには偏りが生じている可能性がある。また福井（2013）の研究においては，スペシャリストとして選定した対象者が専門看護師であるか認定看護師であるか明確に記載されていないこと，またスペシャリストとして選定された対象者が1名であることから，認定看護師のキャリア発達として一般化するには偏りが生じている可能性がある。このような理由から「認定看護師のキャリア発達」に分類された2件についても，どちらもその結果を認定看護師のキャリア発達として一般化できるものではないと考える。

このように，認定看護師になるまでのキャリア発達への支援体制の必要性については先行研究にて明らかにされていた。一方，認定看護師自身のキャリア発達については，役割機能が発揮できる教育訓練と能力開発の支援が必要であり，そのために例えば緩和ケア分野では，倫理的問題の事例分析を行うことが実践能力の向上につながるかとされていた。

しかし先行研究において，認定看護師のキャリア発達に影響を及ぼす要因や支援体制についての研究があるのみで，認定看護師自身が捉えるキャリア発達に対する課題や期待については，これまでに検討されていないことが明らかになった。

Ⅶ. 結 論

「認定看護師」「キャリア」をキーワードに文献検索をし、それらの研究目的・対象による分類を行った結果、以下のことが明らかになった。

- 1) 今回「認定看護師」と「キャリア」というキーワードで文献検索を行った結果、認定看護師のキャリアに関する先行研究は10件しかなく、「認定看護師のキャリア発達」についての研究は2件のみであった。
- 2) 認定看護師のキャリアに関する研究10件のうち、認定看護師を対象に行われた研究は4件で、認定看護師のみを対象にしたものは2件であった。
- 3) 認定看護師のキャリアに関する研究10件のうち、8件は認定看護師と専門看護師の明確な区別をせずに実施された研究であり、認定看護師独自のキャリア発達についてこれまでに十分な検討がなされていない。
- 4) 認定看護師のキャリア発達に影響を及ぼす要因や支援体制についての研究があるのみで、認定看護師自身が捉えるキャリア発達に対する課題や期待については、これまでに検討されていないことが明らかになった。

引用文献

- 1) Hall, D.T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*, p.12, Thousand Oaks, CA : Sage.
- 2) 福井純子 (2013). 看護師のキャリア選択に影響を及ぼす要因 経験を積んだ看護師の振り返りの語りから. 北海道医療大看護福祉会誌, 9 (1), 133-139.
- 3) 石井京子, 藤原千恵子, 星和美, 高谷裕紀子, 河上智香, 西村明子, 林田麗, 彦惣美穂, 仁尾かおり, 古賀智影, 石見和世 (2005). 看護師の職務キャリア尺度の作成と信頼性および妥当性の検討. 日看研会誌, 28 (2), 21-30.
- 4) 工藤淑恵, 下田真梨子, 森木妙子 (2016). 医学中央雑誌から見た看護管理者のキャリア開発に関する文献検討. キャリアと看研, 6 (1), 34-47.
- 5) 水野暢子, 三上れつ (2000). 臨床看護師のキャリア発達過程に関する研究. 日看管理会誌, 4 (1) 13-22.
- 6) 中野りか, 田中美香, 高橋テル子 (2007). 認定看護師を活用したキャリアアップ教育「院内認定制度」導入に向けた取組み 看護師の教育ニーズ調査を通して考える. 日看会論集: 看教育, 38, 126-128.
- 7) 日本看護協会 (2012). 継続教育の基準 ver2. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf>.
- 8) 大津佐知江 (2016). 研修形態変更に対応した専門看護師・認定看護師の講義スキルの評価. 大分病医誌, 43, 21-24.
- 9) 大津佐知江 (2015). 当院の専門看護師・認定看護師によるキャリアアップセミナーにおける講義スキル評価. 大分病医誌, 42, 13-17.
- 10) 大津佐知江, 品川陽子, 宮成美弥 (2014). A 院の CNS (専門看護師)・CN (認定看護師) の教育活動の評価 キャリアアップセミナー受講者の看護実践の変化より. 日看会論集: 看管理, 44, 301-304.
- 11) 大津佐知江, 佐藤久美子, 高村智子, 石丸智子, 小川央, 宮成美弥, 品川陽子 (2012). 当院の Certified Nurse Specialist;CNS (専門看護師), Certified Nurse;CN (認定看護師) 活動の周知度調査. 大分病医誌, 39, 9-18.
- 12) 小澤幸夫, 村田厚生 (2014). 看護師のキャリアパス別に必要なスキルとコア能力に関する調査研究. 人間工学, 50 (6), 359-367.
- 13) 内田史江 (2013). 緩和ケア認定看護師が直面した倫理的問題の問い直しへのプロセス. キャリアと看研, 3 (1), 107-113.
- 14) 吉田初美, 森田敏子 (2013). 認定看護師のキャリア発達への影響要因と人材育成. 応用心理学研究, 39 (1), 13-18.